

# 国立大学法人岐阜大学の役職員の報酬・給与等について

## I 役員報酬等について

### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

#### ① 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与法を参考として、本給月額を12月1日から約0.2%引き下げた。期末特別手当の12月期の支給率を100分の15引き下げた。

理事

国家公務員の給与法を参考として、本給月額を12月1日から約0.2%引き下げた。期末特別手当の12月期の支給率を100分の15引き下げた。

理事(非常勤)

国家公務員の給与法を参考として、非常勤役員手当を12月1日から約0.2%引き下げた

監事

国家公務員の給与法を参考として、本給月額を12月1日から約0.2%引き下げた。期末特別手当の12月期の支給率を100分の15引き下げた。

監事(非常勤)

国家公務員の給与法を参考として、非常勤役員手当を12月1日から約0.2%引き下げた

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,284	千円 12,744	千円 4,540	千円 0 ( )			
A理事	千円 13,738	千円 10,072	千円 3,588	千円 78 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,709	千円 10,072	千円 3,588	千円 49 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,709	千円 10,072	千円 3,588	千円 49 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 11,829	千円 8,704	千円 3,101	千円 24 (通勤手当)	4月1日		◇

E理事	千円 13,709	千円 10,072	千円 3,588	千円 49 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 11,038	千円 7,816	千円 2,784	千円 437 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,016	千円 2,016	千円 0	千円 0 ( )			※

注1:総額及び各内訳については千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

- ・「退職公務員」:常勤の国家公務員として職務に従事した者(下記①から③まで又は役員出向者に該当する者を除く。)とする。  
①専ら教育、研究又は医療に従事した者(大学教授、研究者、医師等)②国家公務員としての勤務が一時的(原則として、任期の定めのある場合は1期、任期の定めのない場合は3年程度以下)であった者③国の機関の組織、業務を継承した独立行政法人等のプロパー職員(ただし、当該独立行政法人等の役員になる場合に限る。)
- ・「役員出向者」:国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員として在職する者とする。
- ・「独立行政法人等の退職者」:独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成22年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円 2,520 (49,795)	年 月 2 0 (38) (0)	平成22年3月31日	—		
監事	千円	年 月			該当なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注1:理事については、役員在職期間を役員退職規程に適用させて算出した金額を掲載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 人件費管理の基本方針

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教育・研究活動及び大学運営に係る人材の有効活用を推進するため、本学にて決定された当初予算の範囲内で最も効率的に運用できるよう人件費管理を行う。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告を基本として、給与水準を決定する予定である。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力(職務遂行能力)によって任用、給与等の処遇に反映させている。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与・勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	昇給区分を5段階とし、毎年1月1日の昇給の日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給させることができる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経験年数を有している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の職務の級に決定することができる。

##### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

給与法を基本として、次のとおり改定した。

- ①本給月額を中高年齢層相当級・号給に限定して平均0.1%引き下げた。
- ②当分の間、55歳を超える特定職員について、本給月額、地域手当、広域異動手当、期末手当、勤勉手当及び管理職手当の支給額を1.5%減額することとした。
- ③期末手当の12月期の支給率を100分の15引き下げた。
- ④勤勉手当の12月期の支給率を100分の5引き下げた。
- ⑤非常勤の委員等に対する給与日額の限度額を100円引き下げた。
- ⑥本給の調整額に係る調整基本額の一部を100円引き下げた。
- ⑦月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げた。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1409人	43.0歳	6,606千円	4,959千円	84千円	1,647千円
事務・技術	272人	42.2歳	5,258千円	3,975千円	104千円	1,283千円
教育職種 (大学教員)	666人	48.8歳	8,496千円	6,324千円	91千円	2,172千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	350人	33.8歳	4,489千円	3,424千円	47千円	1,065千円
技能・労務職種	9人	55.5歳	5,311千円	4,024千円	75千円	1,287千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	34人	36.0歳	5,944千円	4,568千円	73千円	1,376千円
医療職種 (病院医療技術職員)	77人	38.6歳	5,101千円	3,893千円	121千円	1,208千円
その他医療職種 (看護師)	1人					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	84	34.8	3,940	3,599	66	341
事務・技術	10	44.8	3,258	2,481	93	777
教育職種 (大学教員)	9	47.5	5,903	4,488	120	1,415
医療職種 (病院医師)	54	32.0	3,872	3,872	46	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	10	25.6	3,208	2,488	89	720

〈年俸制適用者〉

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	4	43.8	5,229	5,229	57	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	3	36.2	5,246	5,246	50	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特任教員	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	2					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特定研究者	1					
特定研究支援者	1					

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員のその他医療職種(看護師)及び非常勤職員の技能・労務職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3: 〈年俸制適用者〉常勤職員、在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

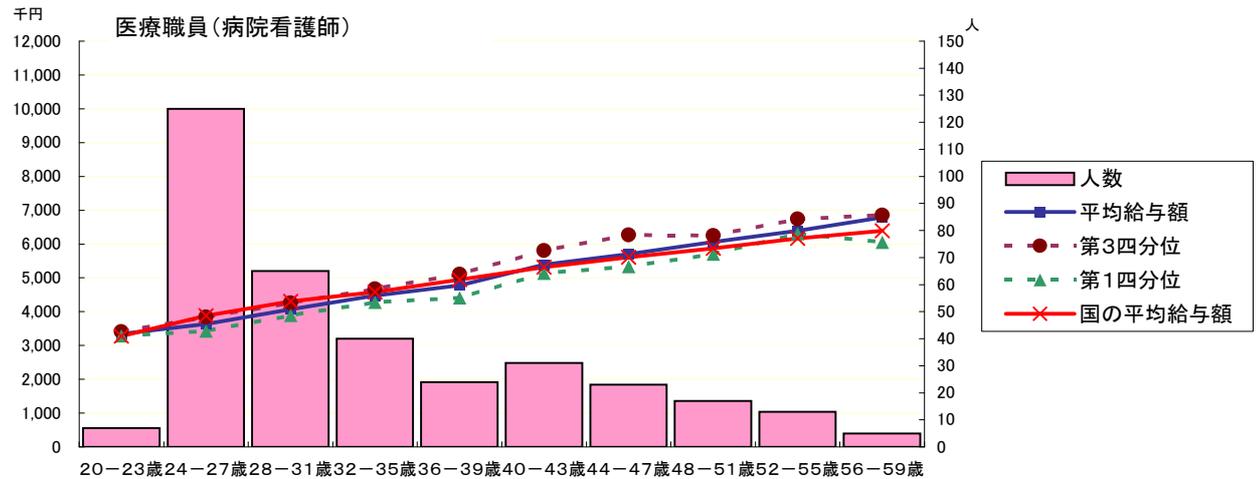
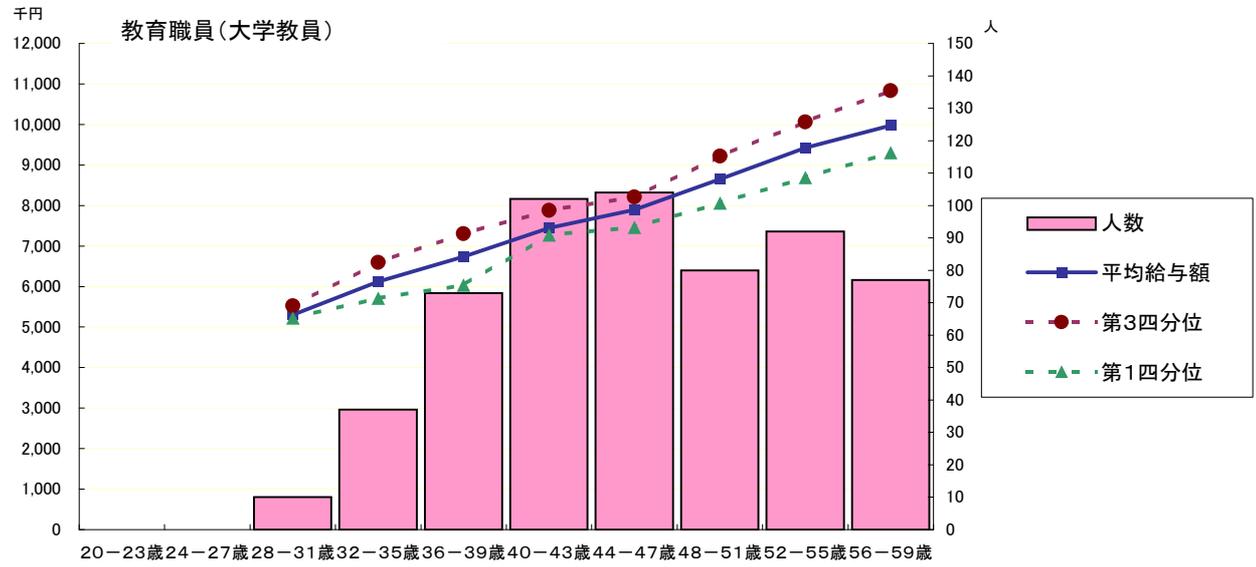
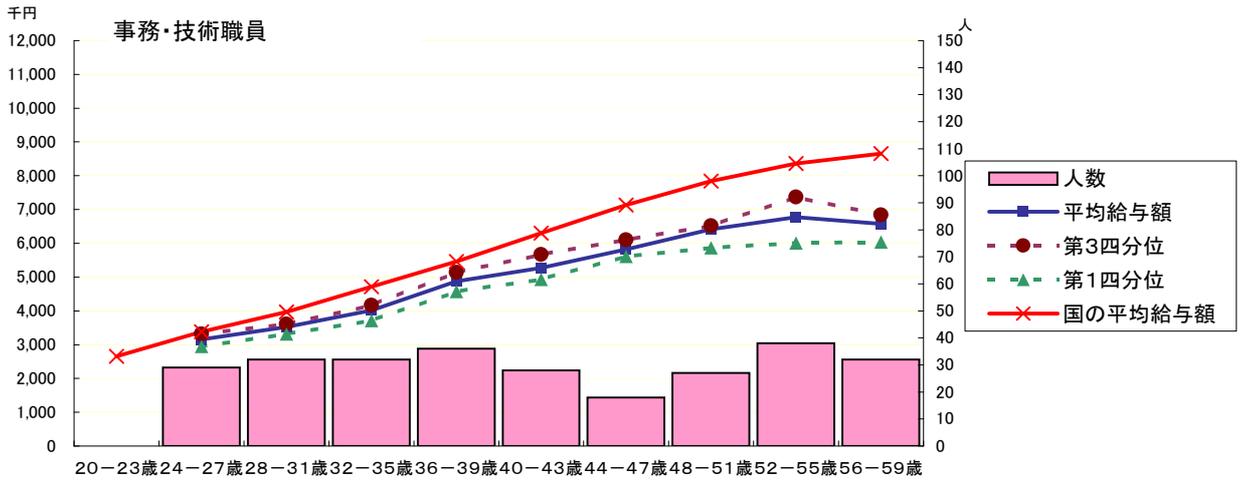
注4: 〈年俸制適用者〉任期付職員の特任教員、非常勤職員の特定研究者及び特定研究支援者については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5: 「特任教員」とは、本学の運営上特に必要な授業、教育指導、研究、就職指導、入学試験、国際交流、地域連携等に携わることにより、本学の教育、研究等の一層の充実及び活性化に資することを目的として、雇用される者をいう。

注6: 「特定研究者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される博士の学位を有する者をいう。

注7: 「特定研究支援者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される修士の学位を有する者をいう。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

## (事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	2				
課長	23	54.9	7,371	7,676	8,051
課長補佐	39	53.1	6,137	6,380	6,609
係長	102	44.5	5,011	5,467	5,966
主任	33	39.9	4,034	4,544	4,687
係員	73	29.7	3,144	3,426	3,601

注1:部長の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「事務主幹」を含み、「課長補佐」には「事務長補佐」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。

## (教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
教授	269	56.4	9,259	9,948	10,589
准教授	212	45.8	7,506	7,896	8,317
講師	42	47.5	7,371	7,663	7,965
助教	142	39.5	5,806	6,486	7,137
助手	1		—		—

注:助手の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

## (医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1		—		—
副看護部長	3	49.8	—	6,807	—
看護師長	21	48.0	6,220	6,374	6,604
副看護師長	45	44.4	5,424	5,690	6,034
看護師	280	30.8	3,519	4,057	4,366

注1:看護部長の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「第1分位」及び「第3分位」については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	係員	係長主任	課長補佐 係長	課長	課長	部長
人員 (割合)	272人	41人 (15.1%)	38人 (14.0%)	123人 (45.2%)	43人 (15.8%)	18人 (6.6%)	8人 (2.9%)	1人 (0.4%)
年齢(最高～最低)		39～24歳	57～29歳	58～33歳	59～46歳	59～51歳	59～49歳	
所定内給与 年額(最高～最低)		3,056～ 2,176千円	3,650～ 2,520千円	4,995～ 2,767千円	5,770～ 4,091千円	6,233～ 4,714千円	6,497～ 5,929千円	
年間給与額 (最高～最低)		3,935～ 2,828千円	4,832～ 3,321千円	6,604～ 3,674千円	7,719～ 5,550千円	8,118～ 6,393千円	8,674～ 7,866千円	

区分	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	部長	部長
人員 (割合)	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年齢(最高～最低)			
所定内給与 年額(最高～最低)			
年間給与額 (最高～最低)			

注:7級における該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	666人	1人 (0.2%)	82人 (12.3%)	102人 (15.3%)	212人 (31.8%)	269人 (40.4%)	該当者なし
年齢(最高～最低)			62～28歳	64～31歳	63～32歳	64～39歳	
所定内給与 年額(最高～最低)			5,422～ 3,017千円	6,549～ 4,757千円	7,075～ 4,218千円	9,753～ 5,573千円	
年間給与額 (最高～最低)			7,173～ 3,988千円	8,640～ 6,124千円	9,532～ 5,719千円	12,933～ 7,656千円	

注:1級における該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護部長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	350人	該当者なし	280人 (80.0%)	45人 (12.9%)	21人 (6.0%)	3人 (0.9%)	1人 (0.3%)	該当者なし
年齢(最高 ～最低)			58～23歳	56～32歳	55～41歳	52～47歳		
所定内給与 年額(最高～ 最低)			4,684～ 2,469千円	5,191～ 3,237千円	5,216～ 4,226千円	5,140～ 4,895千円		
年間給与額 (最高～最低)			6,202～ 3,236千円	6,852～ 4,283千円	6,935～ 5,666千円	6,910～ 6,744千円		

注:6級における該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## ④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員/教育職員(大学教員)/医療職員(病院看護師))

## (事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	67.2%	65.6%
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	36.0%	32.8%	34.4%
	最高～最低	44.3～33.1%	47.1～29.8%	45.8～31.4%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	67.7%	66.0%
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	35.7%	32.3%	34.0%
	最高～最低	41.0～31.7%	37.5～28.8%	37.9～30.9%

## (教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	61.8%	65.4%	63.6%
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	38.2%	34.6%	36.4%
	最高～最低	51.4～34.0%	48.2～30.0%	49.6～32.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.4%	67.8%	66.1%
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	35.6%	32.2%	33.9%
	最高～最低	44.9～32.3%	41.2～29.3%	43.1～30.9%

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1	67.2	65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9	32.8	34.3
	最高～最低	41.0～32.7	37.5～29.5	39.3～31.1

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 83.3

対他の国立大学法人等 95.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 97.1

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三)) 97.5

対他の国立大学法人等 99.4

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 83.3	
	参考	地域勘案 89.2 学歴勘案 83.4 地域・学歴勘案 89.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.8% (国からの財政支出額 14,352,375千円, 支出予算の総額 40,136,886千円: 平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支出総額の割合は約73%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は35.8%であり、また、事務・技術職員の対国家公務員指数が83.3であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 530,724千円(平成21年度決算)	
	【検証結果】 非資金的要因(病院の建物・設備の減価償却費が大きいため。)により欠損額が発生している。資金上は欠損となっていないため、人件費、給与水準は累積欠損額に大きな影響を与えていない。	
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 97.5	
	参考	地域勘案 99.3 学歴勘案 96.0 地域・学歴勘案 99.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.8% (国からの財政支出額 14,352,375千円, 支出予算の総額 40,136,886千円: 平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支出総額の割合は約73%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は35.8%であり、また、医療職員(病院看護師)の対国家公務員指数が97.5であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 530,724千円(平成21年度決算)	
	【検証結果】 非資金的要因(病院の建物・設備の減価償却費が大きいため。)により欠損額が発生している。資金上は欠損となっていないため、人件費、給与水準は累積欠損額に大きな影響を与えていない。	
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。	

・教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標

94.1

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成22年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,522,652	千円 10,828,246	千円 △305,594	(%) (△2.8)	千円 -	(%) (-)
退職手当支給額 (B)	千円 1,240,928	千円 1,275,876	千円 △34,948	(%) (△2.7)	千円 -	(%) (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,976,037	千円 3,531,168	千円 444,869	(%) (12.6)	千円 -	(%) (-)
福利厚生費 (D)	千円 1,722,123	千円 1,638,617	千円 83,506	(%) (5.1)	千円 -	(%) (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,461,740	千円 17,273,907	千円 187,833	(%) (1.1)	千円 -	(%) (-)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

#### 総人件費について参考となる事項

- ①「給与、報酬等支給総額」の減は、給与改定に伴う期末・勤勉手当の支給率減及び本給月額の中高齢層相当級・号給に限定した平均0.1%引き下げが主な要因である。また、「最広義人件費」の増は、「非常勤役職員等給与」の増及びそれに伴う「福利厚生費」の増が主な要因である。
- ② i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
- ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を行う。
  - ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
    - ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
    - ・事務・管理業務の合理化、効率化と事務組織の見直しを行い、人件費を抑制する。
    - ・教員、技術職員及び非常勤講師の適正な配置を行うなどの人員配置の効率的運用を推進する。
  - iii) 人件費削減の取組の進捗状況
    - ・当年度までの各年度の人件費削減率  
計算式=(各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100
    - ・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)  
計算式=((各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100)-(基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)
- 【主務大臣の検証結果】  
5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

#### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等 支給総額(千円)	12,131,300	11,795,458	11,550,244	11,352,266	10,828,246	10,522,652
人件費削減率 (%)		△2.8	△4.8	△6.4	△10.7	△13.3
人件費削減率 (補正值)(%)		△2.8	△5.5	△7.1	△9.0	△10.1

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年及び平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし